

面向未来，重塑技能

中国如何应对全球技能风暴

执行报告

教育

IBM 如何提供帮助

通过利用数据专业知识、深层分析能力以及开放标准，您可以创建全新的个性化教育模式，提高学生的学习成果，帮助毕业生在职场取得成功，同时确保优化贵机构的基础设施，实现可持续发展。如欲了解有关 IBM 教育行业解决方案的更多信息，敬请访问 ibm.com/education。

利用人才

职场技能已然成为二十一世纪企业制胜的关键差异化因素。二十世纪，制造实力、技术效率和组织灵活性是企业取得成功的三驾马车；而今，员工适应以及采用尖端技术的能力成为建立经济领先地位的核心要素。这种以技能为中心的模式给中国扩大全球商业领先优势带来了巨大机遇。凭借深厚的人力储备、先进的培养能力以及对技能创新的承诺，中国领导者面临着实实在在的机遇，可以重新定义商业和行业格局，进而掌控全球经济发展方向。

引言

在过去的三十年里，中国经济取得了长足的发展。在取得丰硕经济成果的同时，人民生活水平也随之大幅度提高，帮助超过 5 亿人口脱贫，中国一举成长为高度城市化的工业巨龙，成人识字率超过 95%，¹中国未来经济也将有更大的增长空间。在我们近期开展的“未来中国”的调研中，受访的 1,150 名中国高管对中国的未来发展均持乐观态度。² 足有 93% 的中国受访高管认为，未来中国经济仍能以 5% 以上的年增长速度继续发展，其中 23% 的高管甚至认为增幅可达 8% 以上。

但是，尽管存在以上诸多乐观因素，但越来越多的中国高管担心企业欠缺获取新型必要技能人才的能力。同时，他们还还对更新和保持当前员工的能力表达了同样的忧虑。

中国受访高管普遍认识到，技能至关重要。事实上，在近期开展的一项最高管理层调研中，当问及对企业乃至中国整体经济产生影响的主要因素时时，高管们普遍将人员技能列为最重要的因素之一。³

技术推动转型

除上述面向 1,150 名中国高管开展的调研外，近期 IBM 商业价值研究院还联合牛津经济研究院，对 5,600 余名全球商业、政府和教育领导者进行了一项关于全球劳动力技能的专项主题调研。在 5,600 名受访高管中，有 400 余名来自中国，代表所有主要地区的 18 个特定行业。以下分析援引自这 400 余名中国高管的观点。（有关此调研的更多信息，请参阅 14 页的“调研方法”部分）。

**80%**

的中国高管表示，技术进步将重塑技能需求

**85%**

的中国高管认为，在当前的市场环境下，合作是培养必备能力的关键



与此同时，

81%

的中国高管指出，他们希望从企业外部网罗新型人才以满足技能需求

中国受访高管意识到，新技术的不断涌现，以及全球化进程的持续推进，都对劳动力技能结构的变化造成了极大的影响。80% 的中国高管指出，数字技术（如云计算、分析和移动技术）将对未来 5 年企业所需的技能类型形成显著影响。73% 的中国高管表示，快速发展的行业技术也带来了同样的影响。还有类似比例 (72%) 的中国高管表示，人工智能 (AI) 将促使核心职场技能的性质发生转变。

同时，中国高管还确定了新一轮技术浪潮将会带来的另外一些影响。他们尤其提到，这些技术能够重塑客户的期望和行为，而且很可能重新定义行业结构和整体经济格局。81% 的中国高管认为客户购买行为正在从完全以产品/服务为基础向以体验为基础转变。80% 的中国高管认为他们的传统行业正在转型，85% 的中国高管表示未来将会面临来自意想不到的新兴领域的竞争。

因此，足有 80% 的中国受访高管认为，自身企业采用的传统业务模式不再能够支持可持续发展。70% 的中国高管表示，他们正在联合其他企业积极探索发展战略。85% 的企业表示将加强与其他企业之间的合作，共同拓展各项能力。

你的技能，我的技能 — 都需要更新升级

技术推动的颠覆大潮对职场技能需求的影响主要体现在三个方面。行业技能需求和所需技能类型正在发生变化。劳动力市场中的技能可用性越来越不确定。可用技能的质量越来越参差不齐。

中国受访高管纷纷表示，目前他们面临的最大问题在于满足核心技术技能和计算机技能的需求。71% 的中国高管将科学、技术、工程和数学技能 (STEM) 视为所需的关键技能，64% 的高管重点提到了计算机基本技能。大部分 (59%) 的高管将创新和创造能力视为关键技能。

与另外一些国家或地区不同，中国高管认为，通过有计划的劳动力迁徙和整合的方式，让新生代员工融入中国劳动力队伍是非常积极的做法（中国的比例分别为 82% 和 73%）。⁴ 将形成和部署劳动力技能视为社会契约核心要素的中国高管要多于绝大部分其他国家/地区的高管。

当问及应当由谁来负责培养和保持劳动力技能时，足有 93% 的高管认为政府需要负主要责任。81% 的中国高管表示高等教育机构负责为广大毕业生传授必要技能，仅有 55% 的中国高管认为由中等教育机构负责。71% 的中国高管认为毕业生或员工本人也需要对自身技能负责。但是，仅有 34% 的高管提出由私营企业负责培养和保持所需的职场技能 - 这一比例明显低于其他主要地区。⁶

北大科技园支持技术转让和创新

北大科技园始建于 1992 年，是中国第一个国家级大学科技园。北大科技园依托北京大学强大的科研能力，旨在将科研成果推广到各个行业，包括电子行业、生物科技等。它与中国各个行业的领先企业紧密合作，建立了科学创新生态系统，同时提供平台和服务，帮助科研成果转让和产业化、高新科技企业孵化、人才培养和资本投资。它已经在中国建立了 10 个科技园，在美国硅谷建立了 1 个科技园。⁵

士亚商务咨询有限公司面向全体员工加速人员和专业培养

士亚商务咨询有限公司是一家领先的实习岗位供应公司，与 600 多家公司建立了合作关系。该公司通过国内高校与合作伙伴，为学生提供培训和教育项目，帮助学生提高职业技能，实现个人发展。2007 年，士亚商务咨询公司开始试点项目，仅推荐了 20 名实习生，但近年来，该公司输送的实习生数量已逾 7,000 人，实现了跨越式发展。⁷

大部分中国受访高管表示，他们对于中国高等教育机构在培养毕业生方面付出的努力感到比较满意，这些机构为毕业生在职场成功立足传授了基本技能。79% 的中国高管表示高等教育可以有效拓展教育计划的获取渠道，增强学习体验，75% 的高管表示高等教育能够有效更新课程和计划，紧跟技术变化的步伐。72% 的中国高管表示，高等教育可以为个人提供必要技能，帮助他们参与职场竞争。

另一方面，受访高管不太确信教育机构能够为员工终身学习提供支持，并担心教育机构难以为学生有效提供必要技能。仅有 45% 的中国高管表示，高等教育机构有能力促进终身学习及持续技能培养。不足半数 (48%) 的受访高管指出，高等教育之前的教育（如初中）也可以为年轻人进入劳动力市场提供有效的准备。

中国雇主比较重视招聘具备所需技能的新员工为企业效力。81% 的中国高管表示他们会面向社会积极招聘新型人才，72% 的高管提出将大力推进新型学徒制度及类似的职业发展规划。

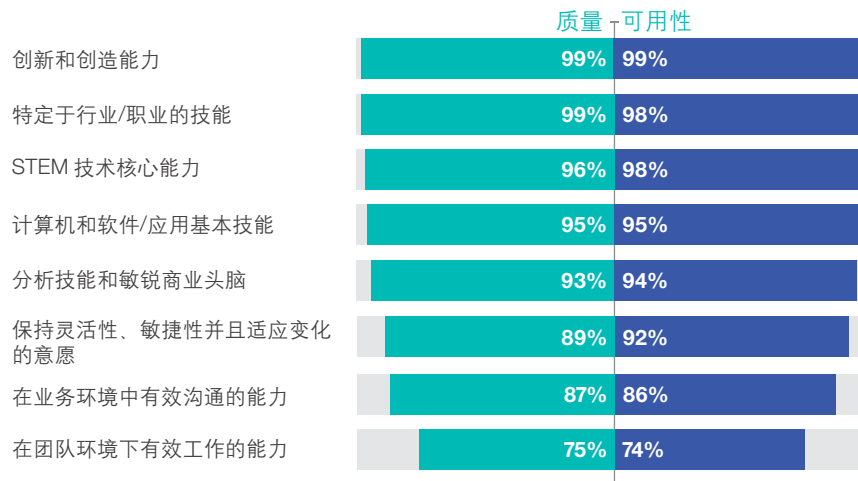
不过，尽管经过种种努力，中国企业领导者依然对劳动力技能表示担忧。78% 的中国高管表示，他们仍在为了让技能保持最新状态而疲于奔命。75% 的中国高管表示，尽管已尽最大努力，但仍难以找到具备适当技能的员工。72% 的中国高管认为企业在核心技能方面存在巨大的知识空缺，即使新员工也无法弥补。半数受访高管表示，在保持长期员工技能相关性方面面临严峻挑战。令人吃惊的是，在中国受访高管中，仅有 29% 认为企业的商业文化足以支持员工的职业发展。

调研结果中的反差

我们的分析表明，全球企业领导者似乎并未清晰洞悉企业面临的真正技能挑战。例如，有 71% 的中国企业招聘人员认为无法找到具备足够实践经验的求职者，72% 的中国受访行业领导者提到新聘员工的核心技能不足是企业面临的最严峻业务挑战（没有之一）。但当问及这些高管对技能质量和可用性是否有信心时，他们却称当前的需求缺口较小。二者形成显著反差。

尽管中国的大部分指标（如 STEM 或计算机技能）相较于其他主要贸易伙伴（包括美国）更低，但当问及更广泛的技能可用性和数量的概念时，中国高管的表达或许显得有些过于自信（见图 1）。当问及自身具体情况时，中国高管对自己在寻找具备适当经验和质量的员工方面表现出极大的担忧。但问及整个国家的总体技能质量和可用性时，似乎又并不认为存在挑战。

图 1
技能质量和可用性信心度



来源：IBM 商业价值研究院 2016 年全球技能调研

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_38408

